



**КАЗАХСТАНСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ "ВШОЗ"**

Теории и подходы к изучению организационного поведения

Выполнила: Зиядан Г. Е.



План презентации

ВВЕДЕНИЕ

- 1. Школы менеджмента об организационном поведении*
- 2. Теории поведения человека в организации*
- 3. Подходы к изучению поведения человека в организации*

Список литературы

Введение



Поведение человека исследуется во многих науках и дисциплинах. Помимо чисто научных теорий, знания о человеке в организации постоянно дополняются различными частными исследовательскими центрами («фабриками мысли»), консалтинговыми организациями, различными профессиональными объединениями и сообществами, специальными исследовательскими подразделениями крупных транснациональных компаний и т.д. Поэтому сегодня охватить все многообразие теорий поведения человека в организации представляется очень трудной задачей. Однако в рамках дисциплины «организационное поведение» существует достаточно устоявшийся набор теорий, которые являются фундаментом всех позднейших и новейших разработок. Современные теории в той или иной степени базируются на одной или нескольких из рассматриваемых ниже теорий.



Школы менеджмента об организационном поведении

Каждая из школ менеджмента имела свои представления о причинах человеческих поступков и способах управления человеческим поведением. Ниже представлены взгляды школ менеджмента на человеческое поведение.

Школа менеджмента	Основные авторы	Роль человеческого поведения
Школа научного менеджмента	Ф. Тейлор	<p>Производительность является результатом научно организованного труда человека.</p> <p>Эффективность труда рабочего зависит от материальной стимуляции.</p> <p>Следует отбирать и обучать людей, наиболее подходящих к выполняемым работам.</p> <p>Режим работы и отдыха должен быть подчинен цели большей выработки</p>
Административная школа	А. Файоль, М. Вебер	<p>Разработаны 14 принципов, которые являются универсальными принципами управления.</p> <p>Большинство из них касаются организации поведения индивидов в организации.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Для организации эффективной работы следует использовать принцип разделения труда и специализации. 2. Для того чтобы работающий мог работать результативно, его следует наделить необходимыми полномочиями и ответственностью. 3. Порядок в организации является результатом соглашения между менеджерами и рабочими. Наказания за нарушение договоренностей должны быть справедливыми. 4. У каждого работающего должен быть только один руководитель. 5. Действия, направленные на достижение одной цели, должны быть согласованы и объединены в план. 6. Интересы организации важнее интересов отдельных работников. 7. Работники должны получать справедливое вознаграждение за свой труд. 8. В организации должен быть управляющий центр. Децентрализация допускается, но должна быть сбалансирована с централизацией. 9. В организации должна быть непрерывная цепь начальников, передающих распоряжения. 10. Рабочее место должно быть у каждого работника. 11. Правила и соглашения в организации должны воплощаться в жизнь справедливо на всех уровнях цепи начальников. 12. Долгосрочные отношения работника с организацией лучше, чем высокая текучесть персонала. 13. Инициатива работников в рамках их полномочий приветствуется и поощряется. 14. Успех организации является следствием объединения усилий всех сотрудников. Единство — фактор успеха
Школа человеческих отношений	Э. Мэйо	<p>Причиной многих поступков людей является вовсе не справедливое вознаграждение и правильно организованный труд, но в большей степени групповые отношения (давление группы). Успеху организации способствует усиление роли человеческих отношений как между работниками и руководством, так и между самими работниками</p>
Школа поведенческих наук	К. Арджирис, Р. Лайнкерт, Д. Мак-Грегор, Ф. Герцберг, Ч. Бернанд	<p>Эффективность организации зависит от способности руководителей раскрывать личностный потенциал работника</p>
Школа науки управления	Р. Акофф, Л. Бергаланфи, С. Бир	<p>Организация и организационное поведение являются очень сложной системой. Для прогнозирования и изменения поведения этой системы требуются сложные аналитические инструменты. Описать поведение организации становится возможно посредством моделирования ключевых факторов, влияющих на складывающуюся ситуацию в организации и в ее среде</p>



Теории поведения человека в организации

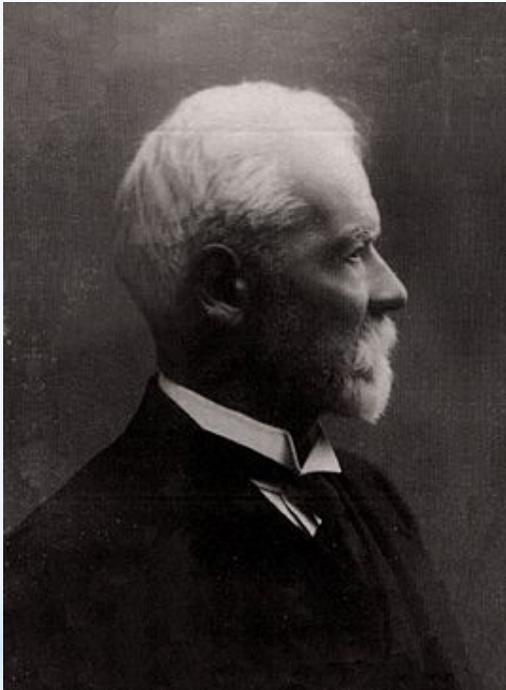
Сегодня наиболее широко признанными теориями, объясняющими поведение человека в организации, являются **функциональная, ролевая и социальная теории поведения**. Они делают попытку построить целостную картину роли человека в организации.

Функциональная теория поведения

Функциональная теория поведения исходит из предположения о том, что значение человеческого поведения в организации определено способностью человека осуществлять конкретные функции. Личностные и субъективные факторы значимы в той степени, в которой они способствуют выполнению человеком соответствующих функций. Ключевыми для функционирования организации оказываются управленческие функции.



5 основных функций управления Анри Файоля



1. планирование;
2. организация;
3. руководство;
4. координация;
5. контроль

Успех организации зависит от того, насколько серьезно организация относится к потребностям общества. Удовлетворение потребностей общества гарантирует организации востребованность ее товаров и услуг на рынке

С ходом времени эти функции дополнялись, и сегодня
этот список состоит из **8 функций**.

1	Планирование	Определение целей и установление порядка действий по достижению этих целей
2	Принятие управленческого решения	Выбор действий из различных вариантов с учетом всех элементов складывающейся ситуации
3	Организация	Распределение функций, построение цепочки взаимодействия, наделение полномочиями, установление границ ответственности и т.п.
4	Укомплектование штата	Отбор, адаптация, обучение, развитие подчиненных
5	Эффективная коммуникация	Разъяснение целей организации сотрудникам, получение от них обратной связи, коррекция порядка действий в соответствии с полученной от сотрудников информацией
6	Стимулирование	Поиск оптимальных механизмов вознаграждения сотрудников, повышающих их лояльность компании и влияющих на рост результативности организации
7	Руководство	Поощряющее и вдохновляющее направление действий сотрудников к достижению стратегических целей организации с учетом специфики складывающейся ситуации
8	Контроль	Сравнение реальных результатов с планируемыми и коррекция действий с целью гарантированного получения запланированного результата



Ролевая теория поведения

Согласно этой теории, которую разработал Генри Минцберг, в организации существуют некоторые роли, которые обеспечивают слаженную работу. От функций их отличает ориентация на качества «исполнителя», способствующие успешному исполнению роли.



Г. Минцберг выделил **следующие роли.**

Межличностные отношения	Глава организации	Олицетворение организации. Этот человек воплощает собой организацию
	Лидер	Человек, отвечающий за мобилизацию сотрудников на достижение цели организации. Он и выполняет все управленческие функции
	Связной	Поддержание отношений организации с представителями внешней стороны — партнерами, клиентами, подрядчиками и т.п.
Информационное обеспечение	Приемник информации	Люди, чувствительные к новой информации, все про всех и про все знают. Их задача собирать и анализировать информацию
	Распространители информации	Распространяют информацию по организации
	Представитель	Человек, выражающий официальную точку зрения организации, ее информационный представитель
Принятие решений	Предприниматель	Человек, который непрерывно ищет новые возможности, продвигает новые инициативы, осуществляет новаторские проекты
	Устранитель нарушений	Человек, контролирующий дисциплину в организации и корректирующий работу сотрудников
	Распределитель ресурсов	Человек, отвечающий за оптимальное распределение ограниченных ресурсов в организации
	Переговорщик	Человек, чья основная задача заключается в том, чтобы торговаться с другими людьми и организациями за соблюдение ее интересов

Социальная теория поведения



Основная идея этой теории состоит в том, что организация несет определенную ответственность перед обществом, в котором она функционирует. В частности, миссия и цели организации должны выражать те ценности общества, которым служит организация. Успех организации зависит от того, насколько серьезно организация относится к потребностям общества. Удовлетворение потребностей общества гарантирует организации востребованность ее товаров и услуг на рынке.

Управлять организацией может только тот человек, у которого наиболее гармонично **реализуются следующие способности:**

- * уступчивость (конформность);
- * сопротивляемость (устойчивость) к воздействию внешних факторов.

Эти качества порождают самостоятельность руководителя и значительно усиливают его эффективность.





Подходы к изучению поведения человека в организации

Среди наиболее влиятельных подходов, объясняющих поведение человека, можно выделить **следующие подходы.**



Подход	Представители	Описание
Бихевиористический	Б. Скиннер, Э. Торндайк	Закон эффекта Торндайка: «Из нескольких реакций индивида на одну и ту же ситуацию с большей вероятностью будут повторены те из них, которые сопровождаются или за которыми следует удовлетворение (подкрепление), те же, которые сопровождаются дискомфортом (наказанием), будут повторены с меньшей вероятностью»
Психоаналитический	З. Фрейд, Э. Фромм	Поведение человека определено биологическими влечениями и инстинктами (принцип удовольствия) — «Оно»; культурными нормами и общественными запретами — «Сверх-Я», налагающими запрет на удовлетворение определенных желаний; «Я», которое согласует между собой инстинктивные желания и социальные нормы (принцип реальности)
Ситуационный	Л. Росс, Р. Нисбетт	Ситуация — сочетание неповторяемых обстоятельств, контекстов, объектов, мотивов, аспектов деятельности человека. Успех любого действия человека зависит от степени понимания им специфики ситуации и способности ориентироваться в ней
Интеракционный	У. Томас, Л. Первин, К.С. Льюис	Направление поведения человека зависит от взаимных уступок людей, взаимного пресечения перспектив их восприятия, взаимодействия, приспособления друг к другу
Гуманистический	К. Роджерс, А. Маслоу	Человеческое поведение мотивировано потребностями. Существует иерархия потребностей (пирамида Маслоу). Человеческое «Я» формируется в опыте межчеловеческих отношений. Человеку свойственно формировать свой идеальный образ. Человек стремится к самоуважению, которое формируется в результате оценки действий человека другими людьми



Литературы

1. <http://www.grandars.ru/college/ekonomika-firmy/anri-fayol.html>
2. http://free.megacampus.ru/xbookM0021/index.html?go=part-003*page.htm
3. http://omsklions.ru/publ/istorija_ekonomiki_i_menedzhmenta/teorija_i_praktika_menedzhmenta/10_menedzherskikh_rolej_i_5_tipov_organizacionnykh_struktur_mincberg_razlozhil_po_polochkam_v_sju_rabotu_menedzherov_i_vse_vidy_organizacij/2-1-0-29